

Sygn. VPa 46/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa S. B. (1)

przeciwko (...) Nr (...) w B.

o dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powódki S. B. (1) od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 27 stycznia 2016r. sygn. IV P 250/13

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powódki S. B. na rzecz pozwanego (...) Nr (...) w B. kwotę 930,00 (dziewięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu części kosztów postępowania za instancję odwoławczą, nie obciążając jej kosztami w pozostałym zakresie.*

V Pa 46/16

UZASADNIENIE

Dnia 14 listopada 2013 roku S. B. (1) skierowała pozew przeciwko (...)Nr (...) im. (...)w B.. Powódka wniosła o ustalenie, że poczynając od dnia 1 września 2013 roku, jest zatrudniona u pozwanego, tj. (...) Nr (...) im (...) w B. na podstawie mianowania, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 3.000,00 złotych, tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy wraz z odsetkami liczonymi w następujących kwotach:

- 1.000,00 złotych od dnia 1 września 2012 roku do dnia zapłaty;
- 1.000,00 złotych od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty;
- 1.000,00 złotych od dnia 1 listopada 2012 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że jest nauczycielem z dziewiętnastoletnim stażem pracy. U pracowała u pozwanego od 2001 roku. Od 2006 roku była nauczycielem mianowanym, a w 2010 roku otrzymała stopień awansu na nauczyciela dyplomowanego. W latach 2012-2013 pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. W kwietniu 2013 roku otrzymała od dyrektora szkoły informacje o zmianie warunków umowy, tzn. o ograniczeniu wymiaru czasu pracy do połowy etatu. S. B. (1) zgodziła się na ww. zmianę warunków świadczenia pracy. Ograniczenie zatrudniania miało być spowodowane zmianami organizacyjnymi. powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów, wprowadzeniem nowej podstawy programowej oraz brakiem podziału grup w mniej licznych klasach. W dniu 22 kwietnia 2013 roku powódka skierowała pismo do dyrektora szkoły, z prośbą o utrzymanie dotychczasowych warunków umowy tj. zatrudnienia powódki na pełny wymiar czasu pracy. S. B. (1) prośbę swą umotywowała tym, iż:

- jest nauczycielem dyplomowanym;
- posiada najdłuższy staż pracy jako nauczyciel (...) w (...);
- dojazd do pracy około 40 km pochłania moje 1/3 jej miesięcznego wynagrodzenia;
- od śmierci męża samotnie wychowuje córkę, która w bieżącym roku zdaje maturę i zamierza pójść na studia.

W pozwie powódka wskazała również na to, iż w przydziale godzin lekcji (...), w roku szkolnym 2013/2014, zostali uwzględnieni nauczyciele, A. W. (1) oraz P. L. (1), którzy są młodsi stażem. Natomiast nauczycielka M. S., która również otrzymała przydział godzin, dotychczas nie nauczyla przedmiotu - (...).

W odpowiedzi na pozew, pełnomocnik pozwanego, nie uznał żądania pozwu, wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podniosła, że dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy za wypowiedzeniem lub za jego zgoda przenieść go w stan nieczynny, chyba że nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie jego zatrudnienia do wymiaru nie niższego, niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć, za proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem (art. 20 ust 1 pkt 20, art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela). Pełnomocnik powoda wskazał również, że S. B. (1) dobrowolnie wyraziła zgodę na przedmiotowe ograniczenie, które wynikało ze zmian organizacyjnych w roku szkolnym 2013/2014 i powodowało zmniejszenie liczby oddziałów, wprowadzenie nowej ramy programowej oraz brak podziału na grupy w mniej licznych klasach. Pełnomocnik pozwanego wskazał też, iż żądanie ustalenia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu, w ocenie strony pozwanej, jest nieuzasadnione. Wynika to z art. 22 karty Nauczyciela, który nie konstruuje wprost obowiązku dyrektora szkoły oraz organu prowadzącego szkołę, do uzupełnienia etatu powódki. Takie zorganizowanie uzupełnienia jest działaniem fakultatywnym. Art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie przewiduje obowiązku informowania nauczyciela lub możliwości zatrudnienia uzupełniającego. Według pełnomocnika pozwanego, art. 20 Karty Nauczyciela przyjmuje modelowe zatrudnienie nauczyciela mianowanego i dyplomowanego tj. w pełnym wymiarze czasu pracy. Wyjątek, od powyższej regulacji został ustanowiony w art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem, stosunek pracy nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego zatrudnionego w pełnym wymiarze na czas nieokreślony nawiązuje się na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 29 października 2014 roku, działający w imieniu powódki pełnomocnik, ostatecznie rozszerzył żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanego, na rzecz powódki kwoty:

- 1.156,55 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2013 roku do dnia zapłaty;
- 1.156,55 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty;
- 1.101,40 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2012 roku do dnia zapłaty;

- 1.101,40 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty;
- 1.101,40 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty;
- 1.101,40 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia zapłaty;
- 1.101,40 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2013 roku do dnia zapłaty;
- 1.009,59 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- 989,59 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2013 roku do dnia zapłaty;
- 989,59 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty;
- 989,59 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- 989,59 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty.

Nadto, strona powodowa, wniosła o dopuszczenie powódki do pracy w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Na rozprawie w dniu 2 grudnia 2015 roku, pełnomocnik powódki sprecyzował swoje ostateczne stanowisko w sprawie w ten sposób, iż dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze czasu i wynagrodzenie dotyczy roku 2013 - 2014.

Pełnomocnik pozwanego nie uznał żądania pozwu i wniósł o jego oddalenie. Nie kwestionował wyliczenia pozwanego zawartego w piśmie procesowym złożonym przez pełnomocnika. Nadto, z ostrożności procesowej, zgłosił zarzut przedawnienia dotyczącego dopuszczenia do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 27 stycznia 2016 roku, sygn. IV P 250/13, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Belchatowie, Wydział IV Pracy w punkcie 1 oddalił powództwo, w punkcie 2 nie obciążył powódki S. B. (1) na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w B. zwrotem kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 3 przejął na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczony wpis sądowy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego :

U pozwanego powódka S. B. (1) zatrudniona jest od września 2003 roku na stanowisku nauczyciela (...). Ukończyła studia wyższe z przedmiotu (...). Do chwili obecnej uczyła przedmiotu (...).

P. L. (2) został zatrudniony u pozwanego warunkowo w dniu 22 października 2003 roku .

Poczynając od 2004 roku P. L. (2) pracuje u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, jako nauczyciel stażysta, jako nauczyciel (...).

Poczynając od 2004 roku P. L. (2) pracuje u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, jako nauczyciel stażysta, jako nauczyciel (...).

W dniu 31 sierpnia 2006 roku powódka S. B. (1) została zatrudniona na czas nieokreślony.

W dniu 1 sierpnia 2006 roku powódka S. B. (1) otrzymała stopień awansu zawodowego – nauczyciela mianowanego.

W dniu 1.09.2006 roku została zawarta z P. L. (2) umowa o pracę na czas nieokreślony jako nauczycielem kontraktowym

W dniu 30 sierpnia 2010 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego

W roku szkolnym 2012/2013 u pozwanego pracowało (...) nauczycieli (...): M. T. (1) który miał 1 godzinę, S. B. (1) 17,68; P. L. (2) 7,78 i A. W. (1) 2 godziny.

Pismem z dnia 5 kwietnia 2013 roku powódka otrzymała pismo od swojego Dyrektora M. T. (1), w którym poinformowali powódkę o zmianach organizacyjnych w roku szkolnym 2013/2014, które powodują zmniejszenie liczby oddziałów, wprowadzenie nowej podstawy programowej, i brak podziału na grupy w mniej licznych klasach, co skutkuje tym iż nie będzie możliwe dalsze zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy w związku z powyższym zobowiązano pozwaną do podjęcia decyzji w zakresie wyrażenia zgodny na obniżenie pensum.

Poczynając od 1 września 2013 u pozwanego zmalała ilość godzin (...) i dlatego powódka nie mogła otrzymać pełnego etatu.

Pismem z dnia 15 kwietnia 2013 roku powódka wyraziła zgodę na zmianę warunków pracy.

W oświadczeniu z dnia 25 września 2013 roku powódka wniosła o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 1 lipca 2005 roku P. L. (2) uzyskał tytuł mgr (...).

W dniu 5 listopada 2007 roku na podstawie uznania dyrektora szkoły na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 roku (Dz. U 155. Poz. 1288 P. L. (2) mógł nauczać przedmiotu wiedza o społeczeństwie.

W dniu 2 sierpnia 2012 roku nadano P. L. stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego

W 2013 roku pozwany przydzielił powódce 12,42 godziny (...), P. L. (1) 2 i A. W. (1) 3,79.

Powódka nie otrzymała innych godzin do nauczania. P. L. (1) otrzymał 1 godzinę wychowawczą oraz 15 godzin wiedzy o społeczeństwie, Natomiast A. W. (1) 2,74 wiedzy o społeczeństwie, (...) godziny (...) i społeczeństwo.

Poczynając od 2004 roku P. L. (2) pracuje u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, jako nauczyciel stażysta, jako nauczyciel (...)

Obok powódki nauczycielem najdłużej uczącym u pozwanego (...) jest A. W. (1). Swoją pracę u pozwanego podjęła w dniu 1 września 2004 roku i do 31 sierpnia 2005 roku pracowała jako nauczyciel kontraktowy. W dniu 21 lipca 2005 roku uzyskała stopień nauczyciela mianowanego. W dniu 28 sierpnia 2009 roku zyskała stopień nauczyciela dyplomowanego.

W maju 2000 roku ukończyła studia magisterskie na kierunku (...) natomiast w marcu 2008 roku wiedza o społeczeństwie

Natomiast w marcu 2008 roku ukończyła studia podyplomowe w zakresie (...)

W roku 2012 /2013 roku uczyła w pełnym wymiarze czasu pracy. Po feriach 2013 roku dowiedziała się o potrzebie ograniczania zatrudnienia, które objęło ją i powódkę – S. B. (1), nie dotyczyło P. L. (2). Historii uczy od 2000 roku a u pozwanego poczynając od 2004 roku.

Związek (...) dział również na obszarze (...) (...). W sumie 88 placówek oświatowych podlega mu. Członkowi tych placówek zostały połączone w tz. placówki. Zarząd ogniska jest 3 osobowy Zarząd ogniska korzysta z ochrony na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W maju 2012 roku taką ochronę otrzymał P. L. (2).

Poczynając od 1 września 2014 roku powódka uzupełnia etat w Zespole Szkół (...)

Powyższe okoliczności nie budzą wątpliwości sądu. Z załączonej do akt dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powódki niewątpliwie wynika, że poczynając od 1 września 2013 do 31 sierpnia 2014 roku pracowała

w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Wymiar czasu pracy powódki jako nauczyciela dyplomowanego z punktu widzenia art. 22 karty nauczyciela dla tej kategorii pracowników był możliwy tylko w przypadku w przypadkach określonych w art. 20 ust 1 karty nauczyciela to jest w razie zmian organizacyjnych uniemożliwiających zatrudnienie pracownika w pełnym wymiarze czasu.

Z okoliczności przedstawionych sądowi niewątpliwie wynika, że dyrektor odpowiedzialny za politykę kadrową umniejszył ilościowy przydział godzin przysługujący powódce, które to z punktu widzenia wyżej cytowanych przepisów było niedopuszczalne, jednakże ze względu na zgodę powódki nie mogło wywrzeć innego skutku wobec braku żądania w pozwie o przywrócenie do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, z drugiej zaś strony zgoda powódki na ograniczenie zatrudnienia mogła wywołać tylko skutki wynikające z art. 81 kp.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie na podstawie dokumentacji w postaci świadectwa ukończenia Szkoły Wyższej w C., świadectwo ukończenia Wyższej Szkoły (...), arkusz organizacji z 2013 roku, oświadczenia z dnia 25 września 2013 roku, pismo z dnia 15 kwietnia 2013 roku, pismo z dnia 5 kwietnia 2013 roku, arkusz organizacyjny, umowa o pracę z dnia 1 września 2006 roku, umowa z dnia 31 sierpnia 2005 roku, umowa z dnia 1 września 2004 roku, umowa o pracę z dnia 22 października 2003 roku, akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego, akt nadania z dnia 30 sierpnia 2010 roku, dyplom ukończenia Akademii (...), uznanie z dnia 5 listopada 2007 roku, akt nadania z dnia 2 sierpnia 2012 roku oraz zeznań świadka A. W. (1), świadka M., świadka W. Z., świadka M. M. (2) oraz powódki.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Powództwo, w ocenie Sądu I instancji, nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu z uwagi to, że zmniejszenie wymiaru czasu powódki jest uzasadnione z punktu widzenia art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy odniósł się do żądania ustalenia, iż powódka pracowała u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd przywołał przepis art. 189 k.p.c. określający materialnoprawne przesłanki zasadności powództwa, w którym powódka domaga się sądowego ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. Sąd wskazał, że powództwo będzie oddalone przede wszystkim, jeżeli powód nie ma interesu prawnego do jego wytoczenia, ale także, jeżeli interes taki istnieje, ale twierdzenie powoda o istnieniu lub nieistnieniu stosunku prawnego okaże się bezzasadne.

Sąd Rejonowy podkreślił również, że powództwo zgłoszone przez powódkę, w tym zakresie oparte zostało na podstawie art. 189 k.p.c., ograniczającym zakres tego żądania do ustalenia przez Sąd istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, którego uwzględnienie uzależnione jest od istnienia interesu prawnego. Sąd zauważył również, iż decydujące znaczenie należy przypisać interesowi prawnemu, gdyż bez jego istnienia nie jest możliwe ustalenie prawa lub stosunku prawnego. Sąd I instancji podniósł również, iż w piśmiennictwie przyjmuje się, że interes prawny, to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i „stosunków” prawnych, który z reguły występuje wtedy, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego, wynikająca z przewidywanego lub uzewnętrznionego ich kwestionowania (por. T Rowiński: Interes prawny W procesie i w postępowaniu nieprocesowym, Warszawa 1971 rok, s. 22).

Wedle Sądu, powszechnie przyjmuje się, że powód nie ma interesu prawnego w domaganiu się ustalenia, jeżeli może osiągnąć ochronę swych praw w drodze wytoczenia powództwa o świadczenie lub o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 1997 roku, w sprawie sygn. akt D CKN 201/97, R.Pr. 1998, z. 2, s.66, z dnia 21 lipca 1999 roku w sprawie sygn. akt I PKN 173/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, póż. 747, uchwały z dnia 17 czerwca 1987 roku w sprawie III PZP 19/87, OSNCP 1988, nr 10, póż. 132).

Sąd Rejonowy zauważył, że z reguły istnienie takiego interesu pracownik wykaże wówczas, gdy ustalenie określonego stosunku prawnego lub prawa konieczne mu będzie do celów pracowniczych. Według Sądu, inaczej sytuacja przedstawia się, gdy pracownik żąda określonego ustalenia przez sąd pracy dla celów ubezpieczenia społecznego (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1978 roku w sprawie sygn. akt V UZP 5/78,

OSNCP 1977, z 1, poz. 1, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 1979 roku w sprawie sygn. akt III PZP 17/78, OSNCP 1979, z. 7-8, póź. 143).

Sąd I instancji podniósł też, iż całe postępowanie dotyczące ustalenia prawa do świadczeń emerytalno-rentowych z ubezpieczenia społecznego należy do właściwości organów rentowych, zgodnie z art. 83 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2005 r., I UK 245/04, OSNP 2006 nr 3-4, póź. 57). Sąd stwierdził, że organ rentowy samodzielnie ocenił w postępowaniu dotyczącym tych świadczeń przesłanki uprawniające do nabycia prawa do emerytury. Według Sądu, pracownik w celu uzyskania tych świadczeń składa wnioski do właściwego organu wraz z koniecznymi dowodami wskazującymi zasadność tego wniosku. Odnośnie tego poglądu Sąd Rejonowy powołał się na orzeczenie Sądu Najwyższego (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1978 roku w sprawie sygn. akt V UZP 5/78, OSNCP 1977, z 1, poz. 1, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 1979 roku w sprawie sygn. akt III PZP 17/78, OSNCP 1979, z. 7-8, poz. 143). Sąd stwierdził jednak, że w piśmie z dnia 29 października 2015 roku działający w imieniu powódki profesjonalny pełnomocnik zmienił dotychczasowe stanowisko i wniósł o dopuszczenie powódki do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Zmiana stanowisk i powództwa jest prawnie dopuszczalna, jednakże, w ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie postępowanie doprowadziłoby do nieważności postępowania, było w składzie jednoosobowym. Sąd wskazał na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale z dnia 5 czerwca 2013 r. III PZP 2/13, że Ławnicy powinni być obecni również przy sprawach dotyczących dopuszczenia do pracy. W efekcie w tym przypadku ma zastosowanie art. 47 par. 2 k.p.c. (OSNP 2014/2/17, Prok.i Pr.-wkł. (...), LEX nr 1350273, Biul.SN 2013/6/22). W związku ze zmianą powództwa, wedle Sądu I instancji, należało wcześniej dokonane czynności powtórzyć w zmienionym składzie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż mianowanemu nauczycielowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania w gotowości do jej wykonywania, jeżeli stosunek pracy nie został rozwiązany lub nie wygasł w sposób określony w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r. I PKN 721/99 OSNP 2002/2/37).

Na podstawie okoliczności sprawy, Sąd I instancji uznał, za niewątpliwie, iż powódka zmierza do ustalenia, że pracowała u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, mimo, iż formalnie zawarła z pozwanym pracodawcą umowę o zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, co potwierdza złożone przez nią oświadczenie z w dniu 22 kwietnia 2013 roku, iż wyraża zgodę na takie zatrudnienie. Sąd zauważył również, że nie bez znaczenia dla oceny sytuacji, w jakiej znalazła się powódka, są okoliczności sprawy niekwestionowane przez żadną ze stron. Według Sądu pokazują one, iż w spornym okresie czasu powódka pracowała u pozwanego na 1/2 część etatu. Poza tym poczynając od 11 września 2013 roku powódka otrzymała 12,42 części etatu. Sąd Rejonowy uznał, że z okoliczności tych nie da się wywieść, iż strony łączył stosunek pracy, jaki powódka świadczyłaby w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu powódka, jak i przystępujący do sprawy pełnomocnik nie wykazali posiadania przez powódkę interesu prawnego, zaś wytoczony proces zmierzał do stwierdzenia świadczenia przez powódkę pracy w wymiarze, który nie był świadczony przez powódkę. Za niewątpliwie Sąd I instancji uznał, że w okresie 2013-2014 powódka pracowała w zmniejszonym rozmiarze godzin. Złożone przez powódkę oświadczenie, iż wyraża zgodę na zatrudnienie do pracy może mieć, w ocenie Sądu, znaczenie dla oceny jej gotowości do pracy u pozwanego. (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r. I PZP 22/96 OSNP 1997/7/111 Zdanie 2 tezy wyżej cytowanego wyroku.)

Sąd Rejonowy uznał też, że sam fakt zgłoszenia gotowości do pracy nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku uiszczenia wynagrodzenia za cały okres gotowości do pracy, co znalazło wyraz w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 roku I PKN, 721/99, co w przedmiotowej sprawie nie było kwestionowane przez żadną ze stron. W wyżej cytowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazuje, że pracownikowi mianowanemu przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za cały okres pozostawania w gotowości do jej wykonania, jeżeli stosunek pracy nie został rozwiązany lub nie wygasł.

Według Sądu przedstawione dowody, w tym oświadczenia składane przez powódkę potwierdzają, że wyraziła zgodę na zmniejszony wymiar zatrudnienia, co ma jedynie znaczenie dla potwierdzenia jej gotowości do pracy. Sąd Rejonowy

wskazał, że zmniejszenie wymiaru zajęć, z uwagi na sytuację zaistniałą w zatrudniającej ją szkole, jest możliwe tylko w razie spełnienia przesłanek wymienionych w art. 22 Karty Nauczyciela. Sąd wskazał, że omawiany przepis ma charakter gwarancyjny, zapewniając nauczycielowi mianowanemu zatrudnienie w pełnym wymiarze, a możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze ogranicza do wyraźnie w nim określonych sytuacji, przy czym spełnienie opisanych przesłanek powinno być interpretowane ściśle, jako że chodzi o wyjątek od wskazanej zasady, co oznacza iż przepis ten mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Sąd Rejonowy zauważył, że strony stosunku pracy nie mogą skutecznie w drodze swych czynności doprowadzić do stanu niezgodnego z tymi normami. Jeżeli zatem wbrew woli nauczyciela mianowanego doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć to, w ocenie Sądu I instancji, przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze.

Sąd podkreślił, że przedstawione w przedmiotowej sprawie okoliczności potwierdziły, że powódka doskonale zdawała sobie sprawę o istnieniu okoliczności uzasadniających zatrudnienie jej w niepełnym wymiarze czasu pracy i nie wynikało to z naruszenia przez Dyrektora reguły określonej w art. 22 Karty Nauczyciela. Przetastawione Sądowi arkusze organizacyjne za lata 2012-2013 i lata 2013-2014 roku wykazały, wedle Sądu Rejonowego, iż u pozwanego w roku szkolnym 2013-2014 nastąpiło zmniejszenie godzin w zakresie nauczania (...) i przedmiotów pochodnych. Sąd powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011 roku, w którym wskazał on, że w razie wystąpienia zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) dyrektor szkoły ma obowiązek pouczyć nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny w oświadczeniu wiedzy zawierającym taką informację, co może nastąpić także przed dokonaniem wypowiedzenia stosunku pracy (I PK 28/11 Sąd Najwyższy z dnia 2011-07-05 wyrok OSNP 2012/15-16/196).

Sąd I instancji zauważył, że pozwanej szkole było (...) nauczycieli uczących (...): S. B. (1), A. W. (1) i P. L. (2) oraz M. T. (1), przy czym ten ostatni zrezygnował z przydziału godzin nauki (...) w roku szkolnym 2013-2014. Dokonując oceny, czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191) uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu zajęć, Sąd Rejonowy uznał, że zgodnie z stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 20 lutego 2014 roku (III PK 71/13 OSNP 2015/8/108, LEX nr 1532831, G.Prawna KiPła (...)) dyrektor miał obowiązek uwzględnić wszystkie posiadane przez nauczyciela kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał lub do konkretnych obowiązków, które wykonywał przed podjęciem decyzji o przeniesieniu go w stan nieczynny bądź o wypowiedzeniu stosunku pracy w przedmiotowej sprawie ograniczenia zatrudnieni powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Analizując wykształcenie nauczycieli S. B. (1), A. W. (1) i P. L. (2), Sąd Rejonowy stwierdził, iż powódka miała wykształcenie, które umożliwiało jej naukę wyłącznie przedmiotu (...). Poza tym, wedle Sądu, nie można nie zauważyć, iż była nauczycielem najdłużej uczącym przedmiotowego przedmiotu, posiadała najdłuższy staż pracy i najwyższy stopień awansu zawodowego, bowiem była nauczycielem dyplomowanym poczynając od 2010 roku. Wcześniej taki tytułu uzyskała A. W. (1), która oprócz kwalifikacji umożliwiających jej naukę (...), mogła uczyć wiedzy o społeczeństwie, których powódka nie miała. P. L. (2) uzyskał stopień nauczyciela mianowanego w sierpniu 2012 roku.

Sąd I instancji podniósł również, że pozostali nauczyciele mimo ukończenia studiów z (...) ogólnej mieli prawo nauczania odpowiednio: P. L. (2) wos-u, a A. W. (1)(...)i i wiedzy o kulturze. Dokonując analizy przydziałów poszczególnych przedmiotów Sąd zaznaczył, iż powódka otrzymała ich najwyższą ilość, bo 12,42 godziny etatu, P. L. (2) jedynie 2 godziny, natomiast A. W. (1) jedynie 3,72 godziny. W ocenie Sądu Rejonowego te okoliczności nie potwierdziły więc zarzutu, który umożliwiłby wykazanie, iż powódka została pozbawiona w sposób bezprawny godzin w przedmiotowej szkole, a jej ograniczenie było niedopuszczalne z punktu widzenia art. 22 Karty Nauczyciela.

Z akt osobowych powódki z jej zeznań w charakterze strony, Sąd Rejonowy wyprowadził wniosek, iż dopiero w następnym roku szkolnym tj. w roku 2014-2015 wniosła o dopuszczenie jej do pracy w pełnym wymiarze czasu w roku szkolnym 2013-2014 . Nie było to możliwe z dwóch powodów:

- brak godzin które umożliwiłyby jej zatrudnienie w takim rozmiarze;
- zgłoszenie takiego żądania po upływie okresu, w którym to mogłoby to nastąpić.

Zmiana planu nauczania może więc, w ocenie Sądu stanowić nie tylko zmianę warunków pracy i płacy, ale może również uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.) z nauczycielem wykonującym wyłącznie funkcje wychowawcze w świetlicy, jeżeli w jej wyniku możliwe będzie przydzielenie zajęć wychowawczych w świetlicy nauczycielom prowadzącym działalność dydaktyczną, a nie mających pełnego obciążenia. Sąd Rejonowy podkreślił, że wskazanie przez szkołę, jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, zwrotu ustawowego zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy, w tym uwzględniając informacje podane przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku II PK 392/04)

Sąd I instancji, zgodził się więc ze stanowiskiem pozwanego, iż podlega ono oddaleniu ze względu na to, iż upłynął czas do jego zgłoszenia. Sąd wskazał, że powódka pismo zmieniające warunki pracy i płacy otrzymała w dniu 15 kwietnia 2013 roku. W związku zgodnie z art. 264 kp winna złożyć stosowne odwołanie w terminie 14 dni od jego otrzymania, nie wniosła jednak o dopuszczenie jej do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, w której to sytuacji należałoby się pełne wynagrodzenie za cały okres gotowości.

W ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie zarzut, iż P. L. (2) nie korzystał z ochrony jaka przewiduje art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Powyższy zarzut należy, w ocenie Sądu, uznać za chybiony bowiem ustawa o związkach zawodowych chroni pracowników będących członkami zarządu danej zakładowej organizacji związkowej.

Sąd Rejonowy stwierdził, że z okoliczności sprawy niewątpliwie wynika, iż Związek (...) posiadał swoją reprezentację w pozwanej szkole i zrzeszał 33 członków. Działał tam w formie ogniska. Uchwałą zarządu z dnia 25 maja 2012 roku ochroną związkową został objęty, między innymi, P. L. (2). Zarzut, iż jest ona bezprawna, wedle Sądu I instancji, nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem zgodnie z art. 32 ust. 4 zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków, będących pracownikami, ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników. Przy uwzględnieniu ilości osób będących członkami związku zawodowego u pozwanego (33 osoby), ilość osób podlegających ochronie jest zgodna z ustawą.

Sąd I instancji powołał się na art. 32 ustawy o związkach zawodowych, w myśl którego, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1. Z tych też względów ograniczenie zatrudnienie P. L. (1) nie było możliwe.

Mając powyższe na wadze orzeczono jak w sentencji.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy. nie obciążył powódki zwrotem kosztów procesu, uznając jej szczególną sytuację majątkową i rodzinną.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżyła wyrok zarzucając mu:

nieważność postępowania - art. 379 pkt 4 KPC w zw. z art. 47 § 1 i § 2 pkt 1 lit a) KPC poprzez rozpoznanie sprawy w składzie sprzecznym z przepisami ustawy tj. jednego sędziego i dwóch ławników, w sytuacji, gdy sprawa ta powinna podlegać rozpoznaniu w składzie jednego sędziego,

sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny poprzez pominięcie, iż powódka posiada kwalifikacje jedynie do nauczania przedmiotu (...), podczas, gdy posiada kwalifikacje także do nauczania przedmiotu (...) i społeczeństwo,

naruszenie prawa materialnego - art. 189 KPC w zw. a art. 10 ust 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1998 roku, Karta Nauczyciela poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na bezzasadnym uznaniu, że powódka nie ma interesu prawnego w rozumieniu przepisu art. 189 KPC w żądaniu ustalenia przez Sąd zatrudnienia w spornym okresie u pozwanego w pełnym wymiarze zajęć,

naruszenie prawa materialnego - art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26.01.1998r. Karta Nauczyciela poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające bezzasadnym na uznaniu, iż w pozwanym Zespole nie istniały warunki do zatrudnienia powoda w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć,

naruszenie prawa materialnego - art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26.01.1998r. Karta Nauczyciela i art. 58 K.C. w zw. z art. 300 KP poprzez ich błędną wykładnię i zastosowanie w sprawie, polegające na błędnym uznaniu, że w pozwany mógł zatrudniać powoda w roku szkolnym 2013/2014 w ograniczonym wymiarze zajęć jedynie na skutek zgody powoda na ograniczenie zatrudnienia,

naruszenie prawa materialnego - art. 8 KP w zw. z art. 91c ust. 1 i art, 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia Karta Nauczyciela poprzez błędną ich wykładnię i niezastosowanie w sprawie,

naruszenie prawa materialnego - art. 32 w zw. z art. 342 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych poprzez ich błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie,

naruszenie prawa materialnego art. 264 KP poprzez błędną jego wykładnię i zastosowanie w sprawie,

naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 81 § 1 kp w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na bezzasadnym uznaniu, że powodowi nie przysługuje za czas gotowości do pracy w pełnym wymiarze zajęć wynagrodzenie w pełnej wysokości w sytuacji, gdy powódka zgłosiła pozwanemu gotowość świadczenia pracy w pełnym wymiarze zajęć, a pracy w pełnym wymiarze nie świadczyła wyłącznie z przyczyn dotyczących pozwanego pracodawcy.

W oparciu o powyższe podstawy apelacyjne pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku, zniesienie postępowania w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji w celu jej ponownego rozpoznania, w przypadku uwzględnienia zarzutu nieważności postępowania, w sytuacji nieuwzględnienia zarzutu nieważności postępowania - zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniami powoda:

A) nakazanie pozwanemu (...)w B. dopuszczenia powoda S. B. (1) do pracy w charakterze nauczyciela (...) w pełnym wymiarze zajęć,

B) zasądzenie od pozwanego Zespołu Szkół (...) w B. na rzecz powoda następujących kwot:

- 1156,55zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.09.2013 roku do dnia zapłaty,

- 1156,55 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.10.2013 roku do dnia zapłaty,

- 1101,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.11.2013 roku do dnia zapłaty,

- 1101,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.12.2013 roku do dnia zapłaty,
- 1101,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.01.2014 roku do dnia zapłaty,
- 1101,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.02.2014 roku do dnia zapłaty,
- 1009,59 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.03.2014 roku do dnia zapłaty;
- 986,59 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.04.2014 roku do dnia zapłaty,
- 986,59 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.05.2014 roku do dnia zapłaty,
- 986,59 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.06.2014 roku do dnia zapłaty,
- 986,59 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.07.2014 roku do dnia zapłaty
- 986,59 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.08.2014 roku do dnia zapłaty.

Pełnomocnik powoda wniósł również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, z wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego powoda w obu instancjach, ewentualnie - uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie tej sprawy Sądowi pierwszej instancji w celu jej ponownego rozpoznania.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik powódki poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja jest bezzasadna, albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych należy w pierwszej kolejności odnieść się do zarzutu nieważności postępowania, gdyż jego ewentualna trafność czyniłaby bezprzedmiotowym analizę pozostałych zarzutów gdyż skutkowałaby uchyleniem zaskarżonego wyroku i zniesieniem postępowania.

Strona powodowa podnosiła, iż postępowanie dotknięte jest nieważnością z uwagi na rozpoznanie sprawy w składzie sprzecznym z przepisami ustawy tj. jednego sędziego i dwóch ławników, w sytuacji, gdy sprawa ta powinna podlegać rozpoznaniu w składzie jednego sędziego.

Na wstępie rozważań wskazać należy, że dla rozstrzygnięcia Sądu II instancji istotna okazała się okoliczność, że pozwem objęte zostały różne rodzajowo roszczenia. W pozwie bowiem powódka wniosła o ustalenie, iż od 1 września 2013 r. jest zatrudniona u pozwanego w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony oraz o zasądzenie wynagrodzenia za gotowość do pracy w pełnym wymiarze w kwotach wskazanych w pozwie.

W piśmie z dnia 25 sierpnia 2014 r. pełnomocnik powódki wniósł o dopuszczenie powódki do pracy w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (vide: pismo k. 119 akt).

W piśmie z dnia 21 września 2015 r. pełnomocnik powódki powtórzył, iż w powyższym piśmie rozszerzył powództwo o żądanie nakazania pozwanemu dopuszczenia powódki do pracy w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Oznacza to więc, iż w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z 3 żądaniami: ustalenia istnienia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze oraz zasądzenie wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres wskazany w pozwie.

Zgodnie z brzmieniem przepisu art. 47 § 1 k.p.c. w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Stosownie zaś do treści art. 47 § 2 k.p.c. w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy:

1) z zakresu prawa pracy o:

a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,

b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,

c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z dnia 5 czerwca 2013 r. w sprawie III PZP 2/13, w której ten uznał, iż powództwo pracownika o dopuszczenie do pracy, dochodzone przeciwko pracodawcy negującemu istnienie stosunku pracy, sąd rozpoznaje w składzie określonym w art. 47 § 2 KPC.

Wprawdzie uchwała to dotyczy sytuacji kiedy mamy do czynienia wyłącznie z żądaniem dopuszczenia do pracy bez żądania ustalenia stosunku pracy to jednak apelujący prezentował stanowisko, iż skoro żądanie nie dotyczy dopuszczenia do pracy w rozumieniu całego stosunku pracy, a ustalenie dotyczy tylko wymiaru czasu pracy to art. 47 § 2 KPC nie powinien mieć zastosowania, a sprawa winna być rozpoznana w składzie jednego sędziego,

Sąd Okręgowy nie podziela tej argumentacji.

Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż skoro immanentną częścią procesu o dopuszczenie do pracy jest ustalenie istnienia stosunku pracy, konsekwencją którego staje się uwzględnienie powództwa - należy uznać, że powództwo takie jest wprost wymienione w art. 47 § 2 pkt 1 KP. Ponadto dzieląc, akceptowany w judykaturze pogląd, że podstawą prawną takiego roszczenia może być art. 22 § 1 KP celowe jest przypomnienie treści tego przepisu, który in extenso stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

"Nawiązanie stosunku pracy" wymienione jest *expressis verbis* w § 2 art. 47 KPC, precyzującym, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje m.in. sprawy o ustalenie istnienia oraz nawiązanie stosunku pracy. Wykładnia językowa przemawia więc za konstatacją, że sprawy o dopuszczenie do pracy rozpoznaje w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników.

Art. 47 § 2 pkt 1 KP obejmuje sprawy dotyczące nie tylko nawiązania stosunku pracy, ale także przywrócenia do pracy, wygaśnięcia stosunku pracy i roszczenia z nimi związane. Przepis ten wymienia także przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, a więc nie tylko sprawy, których przedmiotem stało się zakończenie stosunku pracy, ale także te, w których doszło jedynie do zmiany warunków zatrudnienia (wypowiedzenia zmieniającego). Ponieważ kwestia dopuszczenia do pracy jest bardzo zbliżona do powództwa o przywrócenie do pracy i należy do spraw bardziej istotnych dla stosunku pracy niż przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia, również wykładnia funkcjonalna przemawia za rozpoznaniem takich spraw w "składzie ławniczym".

Przypomnieć też należy, iż gdy wśród roszczeń z zakresu prawa pracy, dochodzonych w jednym postępowaniu znajduje się choć jedno roszczenie, do rozpoznania którego w pierwszej instancji właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, sąd w takim samym składzie właściwy jest także do rozpoznania pozostałych roszczeń - nawet w sytuacji, gdyby do rozpatrzenia tych ostatnich właściwym byłby sąd w składzie jednego sędziego

(por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08 - OSNP 2009/17-18/218; a także uchwałę z dnia 20 marca 2009 r., I PZP 8/08, OSNP 2009/17-18/219).

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy Sąd Okręgowy uznał, iż skoro żądanie powódki dotyczy zarówno dopuszczenia do pracy w innym wymiarze niż akceptowanym przez pracodawcę oraz ustalenia istnienia stosunku pracy także w pełnym (a nie połowie) wymiaru czasu pracy to oznacza, iż sprawa winna być rozpoznawana w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, tak jak to uczynił Sąd Rejonowy gdyż dotyczy dopuszczenia do pracy , ustalenia treści stosunku pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał zawarty w apelacji zarzut nieważność postępowania - art. 379 pkt 4 KPC w zw. z art. 47 § 1 i § 2 pkt 1 lit a) KPC za bezzasadny .

Odnosząc się do dalszych zarzutów należy zaznaczyć, iż spór w przedmiotowej sprawie sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy w roku szkolnym 2013/2014 istniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, czy w ramach pełnego pensum 18 godzin tygodniowo.

Zasadą jest świadczenie pracy przez nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze godzin (art. 10 ust. 5 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela). Wyjątek jest dopuszczalny po spełnieniu przesłanek z art. 22 ust. 2 KN. Przepis ten ma charakter gwarancyjny. Nie byłby potrzebny, gdyby ustawodawca dopuszczał zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin z uwagi na zmienione potrzeby szkoły. Nauczyciel może zgodzić się na ograniczenie pensum w przypadku niemożności zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin. W braku zgody stosuje się przepisy art. 20 K.N.

Sąd Okręgowy nie podziela pewnych ustaleń Sądu I instancji, lecz jako instancja merytoryczna władny jest do ich samodzielnej weryfikacji i oceny.

Okoliczność, iż powódka przed rozpoczęciem roku szkolnego, w maju 2013 r. zgodziła się na ograniczenie wymiaru do połowy etatu nie zamyka jej drogi, wbrew pogładowi Sądu Rejonowego do kwestionowania przyznanego jej ostatecznie w arkuszu organizacyjnym mniejszego wymiaru zajęć jeśli wykaże , że było ono bezpodstawne, gdyż dyrektor mógł jej zapewnić cały etat.

Warto w tym miejscu powołać się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r. – III PK 85/15, w którym ten uznał właśnie, iż Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.), a ściślej sytuacja, dla której jest przewidziany, może być punktem wyjścia w ocenie zgody nauczyciela na zmniejszenie zatrudnienia na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, jako wyjątek od reguły pełnego pensum. Jednak przede wszystkim wtedy, gdy sam nauczyciel podważa zgodność z prawem zgody na ograniczenie zatrudnienia.

Jakkolwiek ma rację apelujący, iż Sąd Rejonowy błędnie ustalił, iż powódka miała jedynie uprawnienia do nauki (...), albowiem wręcz bezspornym w sprawie jest , iż mogła ona uczyć także nowego przedmiotu wdrożonego od tego roku szkolnego jakim była (...) i społeczeństwo .

Nie można nie widzieć, iż sporny rok szkolny 2013/2014 różnił się znacząco od poprzednich w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów z 33 na 27 oraz m.in. zmianą ram programowych między innymi w zakresie dotychczasowego nauczania godzin (...) i wos-u.

Poza sporem jest, iż w poprzednim roku szkolnym było 72 godziny (...) i (...)u i rozdział godzin (...) wyglądał następująco :

- M. T. – 1 h

-A. W. – 2 h

- P. L.- 8 h

- S. B. (powódka) – 18 h.

Oznacza to , iż godzin (...) było wówczas 29.

W nowym roku szkolnym (...) po wprowadzeniu nowego przedmiotu (...) i społeczeństwa w wymiarze 8 godzin, pozostało 19 godzin (...). Jeśli chodzi o (...) w wymiarze 17 godzin powódka nie miała uprawnień do nauczania tego przedmiotu.

Powódka opierając się na powyższych ustaleniach podnosiła , iż skoro było 19 godzin (...) to mogła mieć bez przeszkód 18 godzin. Ostatecznie jednak w roku szkolnym 2013/2014 otrzymała 12 godzin (...), a od listopada 2013r. 1 godzinę nauczania indywidualnego , czyli łącznie miała 13 godzin.

Zatem żadna ze stron nie kwestionuje, iż w spornym roku szkolnym zaistniały zmiany organizacyjne tyle, że pozwany twierdzi, iż nie było w tej nowej sytuacji warunków do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć z godnie z jej kwalifikacjami , czemu powódka zaprzecza wnosząc o przyjęcie, że dyrektor dysponował dla niej pełnym wymiarem zajęć.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął , że w pozwanej szkole było 4 nauczycieli uczących (...): S. B. (1), A. W. (1) i P. L. (2) oraz M. T. (1), przy czym ten ostatni zrezygnował z przydziału godzin nauki (...) w roku szkolnym 2013-2014. Dokonując oceny, czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191) uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu zajęć, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że zgodnie z stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 20 lutego 2014 roku (III PK 71/13 OSNP 2015/8/108, LEX nr 1532831, G.Prawna KiPła 2014/220/12) dyrektor miał obowiązek uwzględnić wszystkie posiadane przez nauczyciela kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał lub do konkretnych obowiązków, które wykonywał przed podjęciem decyzji o przeniesieniu go w stan nieczynny bądź o wypowiedzeniu stosunku pracy w przedmiotowej sprawie ograniczenia zatrudnieni powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, iż powódka była nauczycielem najdłużej uczącym (...) , posiadała najdłuższy staż pracy i najwyższy stopień awansu zawodowego, bowiem była nauczycielem dyplomowanym poczynając od 2010 roku. Wcześniej taki tytułu uzyskała A. W. (1), która oprócz kwalifikacji umożliwiających jej naukę (...), mogła uczyć wiedzy o społeczeństwie, których powódka nie miała. P. L. (2) uzyskał stopień nauczyciela mianowanego w sierpniu 2012 roku.

Oceniając przydział godzin poszczególnym nauczycielom uprawnionym do nauczania (...) oraz (...) i społeczeństwa nie można jednak nie dostrzegać , iż jeden z nauczycieli (...) (posiadający uprawnienia także do nauki wo-s-u i (...) i społeczeństwa) P. L. (2)

Z lektury akt i prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego w tym zakresie wynika, iż P. L. (2) podlegał szczególnej ochronie, albowiem uchwałą nr 5 /2012 z dnia 25 maja 2012 r. Zarząd Oddziału (...) w B. działając na podstawie art. 32 ustęp (...) ustawy o związkach zawodowych postanowił objąć szczególną ochroną stosunek pracy P. L. (1) – wiceprezesa Ogniska (...) w Zespole Szkół (...) w B.. Ochrona obowiązywała od 25 maja 2012 r. do 31 sierpnia 2014 r. oraz przez kolejne 12 miesięcy po dniu 31 sierpnia 2014 r. Zarzuty w tym zakresie zawarte w apelacji a odnoszące się do naruszenia przepisu art. 32 w zw. z art. 34.2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych poprzez ich błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie okazały się zupełnie bezzasadne. L. pełnił w tym okresie funkcje wice prezesa ogniska (...). Dyrektor Szkoły został powiadomiony pismem z dnia 28 maja 2012 r. przez Zarząd Oddziału (...) w B. o treści uchwały i o objęciu szczególną ochroną iotra L.(vide: pismo – k. 45 akt sprawy). Z treści natomiast załącznika nr 1 do uchwały nr 4/10 Zarządu Oddziału (...) z 25 maja 2010 r. wynika, iż do uprawnień zakładowej organizacji związkowej przekazanych ognisku należy między innymi współdziałanie zarządu ogniska z pracodawcą.

Wspomniana uchwała obejmująca P. L. (2) szczególną ochroną wbrew apelującemu nie pozwalała dyrektorowi na zmniejszenie mu wymiaru czasu pracy w okresie objętym ochroną dlatego prawidłowo był on zobowiązany przydzielić mu nie mniej niż 18 godzin.

Dyrektor więc w nowym roku szkolnym zasadnie uznał, iż z uwagi na ochronę związkową musi przydzielić L. 18 godzin. Zawarty w apelacji zarzut naruszenia powyższych przepisów ustawy o związkach zawodowych jest w tej sytuacji chybiony, a twierdzenia, iż chroniony nauczyciel mógł teoretycznie wyrazić zgodę na ograniczenie etatu nie traktując tej zmiany warunków pracy za niekorzystną jest argumentacją bezprzedmiotową.

Ostatecznie dyrektor w roku szkolnym 2013/2014 miał obowiązek dokonać podziału godzin (...), wos-u i (...) i społeczeństwa mając na uwadze kwalifikacje nauczycieli do nauczania tych przedmiotów. W tej sytuacji:

A. W. (1), mająca uprawnienia do nauczania wszystkich tych przedmiotów otrzymała (...) 3,87, wos-u – 2,99 oraz (...) i społeczeństwa 4 godziny. Łączny wymiar jej zajęć wyniósł 10,86 co stanowiło 0,60 etatu.

P. L. (2) otrzymał 15 godzin wos-u, 2 godziny (...) i 1 godzinę wychowawczą – łącznie 18 godzin, czyli cały etat z uwago na szczególną ochronę związkową.

S. B. (1) otrzymała 12,84 godzin (...). Łącznie 0,71 etatu.

M. – S. M. – 9 godzin wiedzy o kulturze oraz (...) godziny (...) i społeczeństwa.

Powyższe oznacza, iż żaden (poza chronionym) nauczyciel uprawniony do nauki

(...) i (...) i społeczeństwa nie miał zagwarantowanego pełnego etatu.

Główne zarzuty zgłaszane w toku postępowania przed Sądem Rejonowym odnosiły się do osoby M. – S. M.. Apelujący podnosił wielokrotnie, iż nauczyciel ten uczył dotychczas wiedzy o kulturze oraz języka polskiego i nigdy nie uczył przedmiotu (...) i społeczeństwo. Warto więc w tym miejscu podkreślić, iż żaden z nauczycieli nie uczył wcześniej tego przedmiotu, z prostego powodu. W ogóle nie istniał on w programie nauczania, a został wprowadzony dopiero właśnie w spornym roku szkolnym. Poza sporem zaś jest, iż nauczycielka ta posiadała uprawnienia do nauczania tego przedmiotu tak samo jak pozostali z przedstawionej powyżej grupy osób. Zatrzymując się przy M. – S. M. apelujący pomija fakt, iż była ona nauczycielem, do którego Dyrektor Szkoły wystosował pismo z dnia 9 maja 2013 r. w którym z uwagi na zmiany organizacyjne oraz wprowadzenie nowej podstawy programowej od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. obniżenie tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych z 18/18 na 9/18 w tygodniu. (vide: k. 48 akt)

W odpowiedzi na powyższe pismo M. M. (5) jako pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego nie wyraził zgody na obniżenie wymiaru zajęć do połowy etatu wnosząc o jego obniżenie z 18/18 do 13/18. (vide: pismo – k. 49 akt)

W tej sytuacji Dyrektor Szkoły w piśmie z dnia 24 maja 2013 r. na podstawie art. 186.7. §1 i 2 KP na jej wniosek obniżył tygodniowy wymiar zajęć dydaktycznych za sporny rok szkolny do 13/18. (vide: pismo – k. 50 akt)

Zgodnie z art. 186. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Powyższe oznacza, iż strona pozwana sporządzając arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014 miał dwa ograniczenia. Pierwsze wiązało się z koniecznością przydzielenia całego etatu P. L. oraz obniżenia wymiaru godzin M. M. (5) do 13/18.

Zarzut apelującej, iż to jej powinny być przyznane 4 godziny (...) i społeczeństwa, gdyż M. mogła uczyć polskiego jest bezzasadny. Obie bowiem miały uprawnienia do nauki tego przedmiotu, a fakt, iż pozostali nauczyciele języka polskiego mieli pełne etaty jest w tej sytuacji bezprzedmiotowy, albowiem powódka nie miała uprawnień do nauki

tego przedmiotu. Nawet jednak gdyby nawet hipotetycznie odebrać M. M. (5) te 4 godziny (...) i społeczeństwa to i tak przecież powódka nie miałaby całego etatu tylko 16,84/18 godzin.

To zaś oznacza, iż Sąd rejonowy prawidłowo uznał, że w roku szkolnym 2013/2014 nie było warunków do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 18 godzin tygodniowo.

Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał dalsze zawarte w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego, tj.

: art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26.01.1998r. Karta Nauczyciela poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające bezzasadnym na uznaniu, iż w pozwanym Zespole nie istniały warunki do zatrudnienia powoda w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26.01.1998r. Karta Nauczyciela za zupełnie bezzasadne.

Skoro zaś nie istniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy to brak było podstaw do zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za gotowość do pracy.

Tym samym bezzasadnym okazał się zarzut naruszenia przepisu art. 81 kp.

Nietrafnym okazał się także zarzut naruszenia przepisu art. 58 kc w związku z art. 300 Kp. Choć uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego zawiera sprzeczności i nielogiczności to Sąd Okręgowy jest zdania, iż pozostają one bez wpływu na rozstrzygnięcie. Zgoda powódki na ograniczenie zatrudnienia sprawia, iż pomimo zasady zatrudnienia nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze możliwe było w drodze wyjątku jej zatrudnienie w wymiarze nie niższym niż połowa etatu gdyż nie było, co wykazało postępowanie dowodowe możliwości zatrudnienia jej w pełnym wymiarze, a to w żadnym razie jest sprzeczne z przepisami ustawy KN i nie narusza przepisu art. 58 kc.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut obrazy art. 189 k.p.c przez jego niezastosowanie. Powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny (art. 189 k.p.c.). Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. Strona traci interes prawny w żądaniu ustalenia jego istnienia także wtedy, gdy sama wytoczyła powództwo o zasądzenie, mające swą podstawę w stosunku prawnym, co do którego w procesie o ustalenie twierdzi, że istnieje. Przesłanką rozstrzygnięcia powództwa o zasądzenie musi bowiem być uprzednie ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia będącego przedmiotem tego powództwa. Wytoczenie powództwa o zasądzenie, która w procesie o ustalenie twierdzi, że stosunek prawny stanowiący podstawę jej żądania istnieje, nie pozbawia tej strony interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia tego stosunku prawnego tylko wówczas, gdy w jej interesie niezwiązanym z wytoczonym przez nią powództwem o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa leży wykazanie, że stosunek prawny istnieje (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05, LEX nr 1104890).

Powódka wbrew wywodom apelacji nie wykazała interesu w żądaniu ustalenia, że od dnia 1 września 2013 roku stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym (...)w P. jest stosunkiem pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze godzin.

Interes prawny powódki w żądaniu ustalenia zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć został całkowicie skonsumowany w sprawie o dopuszczenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy w pełnym wymiarze czasu zajęć. Przesłanką rozstrzygnięcia tej sprawy i uznania zasadności powództwa było bowiem ustalenie, że powódka jest u pozwanego zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć. Wprawdzie rozstrzygnięcie to dotyczy tylko roku szkolnego 2013/2014, a dążeniem powódki jest dalsze zatrudnienie u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu zajęć, nie świadczy to jednak jeszcze o interesie prawnym w żądaniu takiego ustalenia. Należy dodać, że interes prawny, jako

materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 k.p.c.), musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 k.p.c. (zob. cyt. wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05).

Wprawdzie wymiar czasu zajęć powódki może ulec w przyszłości ograniczeniu, ale tylko na zasadach i warunkach wynikających z art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Przepis ten zarazem chroni przed bezprawnym ograniczaniem wymiaru czasu zajęć powódki przez pozwanego w przyszłości. Sąd nie może natomiast zabezpieczyć powódki przed ograniczeniem wymiaru zatrudnienia, na który wyraża zgodę sam ustawodawca, a do tego w istocie zmierza powództwo o ustalenie. Należy podnieść, że stan zatrudnienia w każdej szkole, nie tylko u pozwanego, jest zmienny w czasie i w dużej mierze uzależniony od liczby uczniów, czego nie sposób przewidzieć i ustalić na przyszłość. Ustalenie zatem, że w pozwanej szkole była możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć w roku szkolnym 2013/2014, nie oznacza niezmienności tego stanu w latach kolejnych. Za każdym jednak razem w przypadku bezprawnego ograniczenia zatrudnienia powódce służy roszczenie o uzupełnienie wynagrodzenia do pełnego wymiaru zajęć, co wyklucza interes prawny w żądaniu ustalenia wymiaru zatrudnienia.

Reasumując Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, iż żadne z zarzutów apelacyjnych nie były uzasadnione, a wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

Z tych też względów na podanie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach orzekł na podstawie art. 102 kpc obciążając powódkę tylko częścią kosztów mając na uwadze jej sytuację rodzinną, a mianowicie, iż jest ona wdową mającą na utrzymaniu dziecko.